

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsrättssektionen
Att: Anna Scholin

Ort	Datum	Vår referens	Ert ref nr / Dnr
Stockholm	2022-05-10	Lise-Lotte Argulander	A2022/00220

Remissyttrande över SOU 2021:94 om ett utökad ansvar för diskriminering

Företagarna är Sveriges största medlemsorganisation för små och medelstora företag och företräder ca 60 000 företagare genom 250 lokalföreningar spridda över hela landet. Av Sveriges cirka en miljon företag har över 99 procent färre än 50 anställda. I Sverige har dessa små och medelstora företag svarat för 4 av 5 nya jobb sedan 1990. Totalt arbetar drygt två miljoner anställda i dessa företag. Företagarna har fått möjlighet att yttra sig över rubricerat betänkande. Nedan följer våra synpunkter.

Inledande synpunkter

Utredningen har haft tre deluppdrag varav ett av uppdragen omfattar överväganden om skyddet mot trakasserier, sexuella trakasserier och hot avseende arbetstagare, och med arbetstagare jämställda personer, behöver utvidgas. Uppdraget avser handlingar som utförs av tredje man. Företagarnas yttrande koncentreras kring denna del av utredningens förslag.

Företagarna tillstyrker förslaget om att ändra i 2 kap 17 § diskrimineringslagen på så sätt att det omfattar bemötande, åtgärder eller underlåtenhet att vidta åtgärder i förhållande till allmänheten och inom ramen för anställningen av den som helt eller delvis omfattas av lagen om offentlig anställning samt att detsamma ska gälla för den som utför offentlig förvaltningsuppgift som överlåtits i enlighet med 12 kap 4 § RF till enskild. Företagarna anser generellt att skyddet mot diskriminering bör vara lika i både offentlig och privat sektor.

Företagarna avstyrker utredningens förslag om att införa föreläggande med vite som sanktion i diskrimineringslagen för spridning av uttalanden som uttrycker missaktning och som har samband med skyddad diskrimineringsgrund från en företrädare för en verksamhet eller en organisation som omfattas av 2 kap diskrimineringslagen. Företagarna avstyrker även att för den som i övrigt har ett bestämmande inflytande över verksamheten eller organisationen, med undantag av uttalanden som omfattas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen, också ska omfattas av sanktioner i diskrimineringslagen.

Generellt anser Företagarna att förslag och regleringar som innebär en dubbelreglering ska undvikas och att med utredningens förslag på diskrimineringsområdet finns en risk att det blir dubbelregleringar med exempelvis arbetsmiljölagstiftningen.

Företagarna avstyrker utredningens förslag att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta sakföreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man. Däremot kan vägledningen som Arbetsmiljöverket ansvarar för behöva revideras/utvecklas i samma ämne.

Företagarna avstyrker utredningens förslag att förtydliga bestämmelsen i 3 kap 6 § diskrimineringslagen.

Vidare önskar Företagarna att om Arbetsmiljöverket ska få ett uppdrag att revidera/utveckla vägledningen gällande trakasserier och sexuella trakasserier som utförs av tredje man att det framgår tydligare av uppdraget från regeringen att Arbetsmiljöverket även behöver samråda med organisationer som inte traditionellt ses som parter på arbetsmarknaden, men som företräder ett stort antal intressenter. För Företagarnas medlemmar är det av största vikt att när utredningar och andra myndigheter, som till exempel Arbetsmiljöverket, tar fram nya sakföreskrifter, författar vägledningar eller ändrar i befintliga sakföreskrifter att även de allra minsta företagen behöver en röst som företräder dem i referensgrupper och dylikt.

Tyvärr är detta något som ofta saknas i både regleringsbrev till myndigheter och i utredningsdirektiv till utredningar. Exempelvis har det även i den här utredningens direktiv saknats att utredaren ska söka företrädare/intressenter för de allra minsta företagen att ingå i referensgruppen utan formuleringen ”arbetsmarknadens parter” har ansetts räcka, vilket vi beklagar.

Om arbetsgivarens skyldigheter att vidta skydd mot trakasserier, sexuella trakasserier och hot behöver utökas till att gälla även sådana handlingar som utförs av tredje man

Företagarna delar utredningens tolkning om att det skydd mot hot och våld som finns utanför nuvarande diskrimineringslagstiftning är omfattande och att det därför saknas anledning att förstärka det rättsliga skyddet ur det perspektivet.

Arbetsmiljölagen stadgar att arbetsgivaren har ansvar för hela arbetsmiljön och i detta ansvar ligger även ett ansvar för skydd mot olika kränkningar inklusive hot och våld. Skyddet regleras främst i olika sakföreskrifter. Sakföreskrifterna riktar sig mot förhållandet arbetsgivare – arbetstagare och vad arbetsgivaren måste/ska vidta för åtgärder på arbetsplatsen för att förebygga och förhindra att situationer med kränkningar och trakasserier undviks.

Företagarna håller med om att det är svårt att reglera hur en arbetsgivare ska kunna utreda och vidta åtgärder om en tredje man som inte är anställd i företaget kränker eller trakasserar en anställd. Vissa typer av händelser som innefattar våld och hot är idag också kriminaliserade genom allmänt åtal, något som Företagarna anser är tillräckligt.

Förekomsten av trakasserier och sexuella trakasserier är alltid ett allvarligt arbetsmiljöproblem och ska under alla förutsättningar motarbetas. Regelverket som omgärdar dessa problem bör ta hänsyn till den verklighet som arbetsgivarna har att hanterat och när det gäller beteenden från tredje man kan inte regelverket ställa omöjliga krav på arbetsgivaren. Det är en svår uppgift som utredningen har fått att lösa och vi delar

utredningens åsikter om att det inte är lämpligt att arbetsgivarna ska ha en ersättningssanktionerad utrednings- och åtgärdsskyldighet för trakasserier och sexuella trakasserier som arbetstagare utsätts för från tredje man i diskrimineringslagstiftningen. Det vore helt orimligt med tanke på att arbetsgivarna inte kan vidta åtgärder mot tredje man eller förhindra att tredje man betar sig på ett olämpligt sätt. Verktygen som arbetsgivarna har att använda är trubbiga och skyddar inte arbetstagarna helt mot oförutsedda händelser som en tredje man kan vidta. Händelser som i många fall inte heller kunnat förutses vid en normal riskbedömning.

Däremot ska arbetsgivarna i sitt systematiska arbete med arbetsmiljö ta hänsyn till om det finns risk för att en tredje man trakasserar och eller sexuellt trakasserar en anställd, vilket Företagarna anser framgår av nuvarande sakföreskrifter och arbetsmiljölagen. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren en skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Företagarna anser inte att nuvarande sakföreskrifter är så otydliga att det helt saknas skydd för arbetstagare som utsätts för kränkningar eller sexuella trakasserier av tredje man och att det på den grunden skulle föranleda att de förtydligas.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör grunden i allt arbetsmiljöarbete och avser arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådan sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetet ska omfatta både fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön hos arbetsgivaren. Om en arbetsmiljöpolicy finns behöver den beskriva hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. I de allra minsta företagen finns inget krav på att den ska vara skriftlig.

Därmed är det inte sakföreskrifterna i sig som behöver förtydligas utan att det snarare är en vägledning på ämnet som behöver utvecklas/revideras. Arbetsmiljöverket har ansvar att ta fram behövliga vägledningar till sakföreskrifter om det behövs. I det arbetet bidrar gärna Företagarna med tankar och idéer kring hur en sådan vägledning kan se ut.

Vidare anser Företagarna att utredningen missat ett viktigt område. För att kunna följa upp att sakföreskrifterna efterlevs behöver inspektionsverksamheten, som Arbetsmiljöverket bedriver, ha sakföreskrifter som går att inspektera, ställa krav i enlighet med och följa upp att åtgärder vidtas. Med förslaget nuvarande utformning befarar Företagarna att det kommer innebära uppenbara svårigheter och problem i det avseendet för inspektörerna och därmed kommer inte effekterna av förslaget bli så som det är tänkt.

Det är mot den bakgrunden ovan som Företagarna avstyrker förslaget om att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att förtydliga sakföreskrifterna på området.

Fredrik Östbom
Samhällspolitisk chef
Företagarna

Lise-Lotte Argulander
Jur kand expert arbetsrätt, arbetsmiljö
Företagarna